

Giovani al lavoro: primi approcci e alcuni effetti

di Andrea Casavecchia

L'epoca del lavoro flessibile, che pian piano si sta sovrapponendo al sistema di lavoro taylor-fordista, il principe del mondo della produzione novecentesco¹, coinvolge nelle sue novità sia positive che negative soprattutto i giovani. Proprio loro si misurano, infatti, con un nuovo paradigma organizzativo in un mercato competitivo nella *società delle reti*² senza potersi basare sul background esperienziale dei loro genitori, che si sono avvicinati al lavoro in un contesto estremamente differente, né tanto meno su un bagaglio proprio di professionalità e *knowhow* che si acquisisce con il tempo. Seguire le loro azioni e le loro strategie per orientarsi nel contesto mutato può significare gettare lo sguardo oltre la situazione di oggi per indirizzarsi verso possibili scenari futuri, perché la nuova generazione diventa esploratrice in una terra impervia e poco conosciuta.

L'osservazione dei percorsi di inserimento lavorativo fornisce alcune indicazioni sulle novità circa le dimensioni della mutata relazione tra lavoro e identità sociale.

Nel dibattito sul significato del lavoro molti autori scrivono infatti che esso ha perso la sua centralità nella società mentre nell'era fordista il lavoro era inteso come istituzione del riconoscimento sociale³, oggi sembra rinchiusersi in un processo individualizzato teso a rapporti quasi *face to face* tra datore di lavoro e dipendente sicuramente più personalizzanti, ma altrettanto meno socializzanti. Si rileva in una ricerca sui *nuovi ceti popolari* che la persona «definisce la condizione lavorativa come un'esperienza sempre più "singolare" e non come parte di un processo collettivo⁴». Ne deriva una vulnerabilità maggiore come scrive Vando Borghi: «si allenta (fino ad

— **Andrea Casavecchia** *Ufficio Studi Acli*



FOCUS

annullarsi del tutto) l'iscrizione dell'individuo, tramite il lavoro a collettivi dotati di uno statuto sociale che trascende i limiti del contratto individuale, si intensifica l'esternalizzazione dei costi sociali associati alla (ri)-produzione di quelle stesse competenze e capacità e si moltiplicano le condizioni di rischio che le reti sociali devono assorbire in proprio⁵».

Date le premesse alcuni parlano di “invisibilità dei lavoratori”, altri arrivano ad individuare la riduzione di una gran parte di loro ad una sorta di “stato servile⁶”, altri ancora parlano di una trasformazione antropologica, di corrosione del carattere⁷. Senz'altro si deve rilevare un'attuale scarsa, se non nulla, capacità di incidere sulla società della cultura lavoristica a favore di quella consumistica, gli stessi status symbol si costruiscono con logiche altre da quelle legate alle proprie professionalità⁸. Tra un giovane lavoratore ed uno studente non si notano nemmeno differenze nei luoghi del tempo libero, come non sembra riscontrarsi eterogeneità nelle aspirazioni o dalle preferenze di consumo che dipendono soprattutto dalle possibilità del portafoglio. In tale contesto ci si chiede quale identità sociale può conferire il lavoro. Questo infatti, rimane determinante per autodefinirsi⁹, tuttora, possiede potenzialmente un tratto identitario peculiare per le persone dato che «è nel lavorare quotidiano che l'identità dei singoli si estrinseca e che a volte si rivela¹⁰». Il lavoro aiuta la costruzione dell'identità o la degenera¹¹?

Risulta, allora, interessante comprendere quale importanza viene attribuita dai giovani al valore del lavoro a partire da alcuni dati circa la loro esperienza di inserimento lavorativo.

L'inserimento lavorativo dei giovani

Soprattutto il periodo di ingresso lavorativo, dopo le riforme del lavoro apportate dal pacchetto Treu e dalla Legge Biagi, è diventato estremamente fluido, favorendo sicuramente l'entrata nel mercato e un primo accesso all'esperienza lavorativa e, in parallelo, introducendo una maggiore instabilità. Alla moltiplicazione delle figure contrattuali, derivanti dalle nuove misure legislative, si possono aggiungere altre due radicali trasformazioni.

La prima è la riorganizzazione produttiva, caratterizzata da una costante riallocazione di mezzi, persone e risorse. Simbolicamente si può rappresentare dalla costituzione dell'*impresa virtuale*¹². Dalla ristrutturazione deriva l'esplosione del lavoro, che oltrepassa l'azienda allargandosi «a cascata dalle medie nelle piccole imprese e dalle piccole imprese nelle filiere sempre più intricate, sempre più lunghe e ramificate della geografia imprevedibile e reticolare della subfornitura¹³». Nelle stesse fabbriche finiscono per lavo-

rare persone appartenenti a ditte e imprese differenti¹⁴. La seconda trasformazione alla quale assistiamo è la pluralizzazione dei contenuti del lavoro. Infatti, in quella che è stata chiamata la società della conoscenza, non scompaiono affatto le figure *unskilled*. Si può osservare ad esempio la proliferazione dei *call center* o i lavori dentro McDonald's. A queste figure se ne aggiungono e sovrappongono altre come i programmatori informatici "i nuovi metalmeccanici", fino ad arrivare ai *knowledge workers*, figure che hanno visione dei risultati e responsabilità sul prodotto.

In tale contesto i confini tra lavoro e non lavoro diventano estremamente labili, tanto che nell'economia sommersa si aggira un gruppo di lavoratori, che si ipotizza, possa arrivare a toccare tra il 10 ed il 15% dei dipendenti nell'economia "visibile"¹⁵.

Moltiplicazione delle figure professionali, ristrutturazioni aziendali e pluralizzazione dei contenuti sono tre aspetti da non trascurare, quando si considerano i percorsi di inserimento lavorativo dei giovani.

Tuttavia dalla descrizione di "Rapporto Giovani", la Sesta indagine dello Iard sulla condizione giovanile in Italia¹⁶, emerge che le nuove generazioni si confrontano con il sistema lavorativo in modo realistico. In particolare rispetto all'inserimento lavorativo i giovani non risultano per niente spaventati dalla "frammentazione attuale del mercato lavorativo". Infatti se è vero che i percorsi di ricerca sono più variegati e meno prescritti, si nota che sono anche meno chiari e più incerti. Ci dicono gli autori della ricerca che quando affrontano i percorsi di ingresso questi giovani non se ne stanno con le mani in mano, ma si scuotono e scommettono su loro stessi. Ci spiega il sociologo Carlo Buzzì: «oggi i giovani sembrano impegnarsi personalmente in misura maggiore rispetto a qualche anno addietro nel processo di individuazione e selezione dei canali di accesso».

Allo stesso tempo, però le giovani generazioni rimangono fortemente legate a esperienze di lavoro temporaneo. È stato osservato ad esempio che «i giovani assorbono quasi interamente la flessibilità del mercato del lavoro, soprattutto quelli fino a 24 anni. Il contratto a tempo indeterminato è la modalità tra l'80% e il 90% per gli adulti, ma solo per il 36% dei giovani a 24 anni e per il 68% dei giovani fino a 34 anni. Di converso, oltre ai contratti a causa mista (apprendistato, formazione lavoro) esplicitamente rivolti ai giovani, i contratti a tempo determinato (stagionale, interinale) riguardano per due terzi giovani; mentre le altre tipologie di lavoro autonomo si ripartiscono in modo uguale tra le generazioni¹⁷». D'altronde scrive Accornero in *San Precario lavora per noi*: «le probabilità dei venticinquenni di avere un impiego permanente sono la metà di quelle che hanno avuto i cinquantacinquenni¹⁸».

Il carattere fluido dell'esperienza lavorativa può cadere in una indeterminatezza nella costruzione identitaria, perché diventa difficile sentirsi completamente autonomi come diventa arduo cercare di prevedere il proprio futuro. La condizione di flessibilità, se può aprire a ventagli di scelta ampi, può allo stesso tempo diventare facilmente precarietà «alimentando un malessere sociale che influenza e condiziona i comportamenti individuali e collettivi [...] Basta che nei giovani induca diffidenza verso l'ignoto e circospezione verso il futuro, frustrando gli stimoli a intraprendere, ad affermarsi, a creare¹⁹».

I giovani, inoltre, vivono la loro ricerca lavorativa nel periodo di passaggio da un sistema di “collocamento”, gestito dalla struttura pubblica in modo centralizzato, ad un sistema misto pubblico-privato. In questo quadro di riferimento si inseriscono strumenti di ricerca tradizionali e innovativi. I giovani manifestano strategie di azione ampie e complesse: non optano per un'unica via, ma sperimentano più percorsi, adottano modalità di ricerca tra le più variegata sfruttando tanto le conoscenze personali e familiari quanto le domande dirette alle aziende. Molti giovani sottolineano l'importanza delle esperienze acquisite, così, come molti studenti iniziano a lavorare spesso senza contratto o con contratti “di copertura”. Li accettano perché considerano quel lavoro solo un'esperienza specifica e determinata, una parentesi all'interno del loro percorso di formazione complessiva²⁰, altre volte, purtroppo, perché non sanno a chi altro rivolgersi.

I primi approcci al lavoro: alcuni nodi critici

A partire dalle prime esperienze lavorative si possono individuare tre dimensioni nelle quali entra nel vivo la relazione tra lavoro e identità: la prima riguarda le possibilità di previsione delle prospettive di vita; la seconda i legami e le relazioni nei luoghi di lavoro, la terza le interpretazioni del significato del lavoro. Esaminando tali nodi critici si possono, però, intercettare anche delle potenzialità da valorizzare.

a) La prevedibilità di un futuro di vita

Uno dei primi elementi che mutano rispetto alle cambiate condizioni riguarda la prevedibilità dei tempi. La flessibilità del lavoro porta ad una maggiore percezione del rischio e ad una minore capacità di programmare quel che avverrà. Scrive Dahrendorf: «il lavoro perde anche la sua capacità di strutturare la vita individuale. Non è più realistico partire dal presupposto che la preparazione al lavoro, il suo esercizio, le vacanze per riprendere a lavorare e il pensionamento come meritato premio per una vita di lavoro,

siano elementi costruttivi della nostra vita²¹». Introducendo la variabile “flessibilità” i tempi diventano porosi e poco scanditi. Si è tentati, di conseguenza ad adeguarsi ad una logica del “carpe diem”. La vita lavorativa può diventare un mix di pause e nuovi inizi, momenti di occupazione ed altri di formazione e ricerca. Nei giovani, evidenzia l’ultimo rapporto Iard, la percezione di un’indeterminatezza nella vita lavorativa «si ripercuote a livello economico, tramutandosi così in una sorta di condizione di precarietà esistenziale che segna pressoché ogni scelta o prospettiva della crescita di un giovane²²». Allo stesso tempo, però, i contorni indefiniti di un lavoro aprono alla possibilità di cambiare che diventava meno appetibile ai classici dipendenti a tempo indeterminato. Tuttavia l’inserimento lavorativo in un regime fluido, se facilita coloro i quali hanno obiettivi professionali chiari, rende vischioso il futuro di quelli che non hanno grandi aspirazioni. Il rischio maggiore per loro è di rimanere chiusi in un circolo vizioso di lavoretti continui senza prospettive di crescita. In questo caso diventano essenziali dei “fuochi di riferimento”. Oltre al *carpe diem* c’è una tendenza a ricalibrare gli obiettivi lavorativi a favore di altri ambiti di vita (famiglia, comunità locale, volontariato), ricercando una migliore conciliazione dei tempi oppure, purtroppo, spostandosi nella popolazione inattiva²³.

b) Le relazioni lavorative

Il processo di individualizzazione del lavoro e l’impresa virtuale, mettendo in contatto persone che eseguono compiti e mansioni differenti e che spesso hanno ruoli, contratti, capi e datori di lavoro differenti, portano fisiologicamente ad una frammentazione dei legami all’interno dei luoghi di lavoro. A farne le spese sono in primo luogo i rapporti intergenerazionali. Si spezza infatti la trasmissione del saper fare, ma anche del saper vivere in azienda, tra anziani e nuovi, che a causa dei frequenti cambiamenti di impiego sono meno interessati ad imparare un “mestiere” che potrebbe essere interrotto poco dopo. In secondo luogo si riscontra una scarsa relazione tra i giovani ed il sindacato. Anche quando si prendono a riferimento i soli occupati il tasso di sindacalizzazione è del 32,2% tra i giovani fino ai 24 anni contro percentuali che oscillano tra il 66% ed il 71% nelle fasce che vanno dai 35 ai 64 anni²⁴. Si nota qui una spaccatura generazionale che il sindacato non sembra riuscire a sanare. I giovani lo accusano di dare loro scarsa attenzione specialmente rispetto alla precarietà e invece di sostenere strenuamente i lavoratori in situazioni stabili e sicure.

Sembra stia cambiando tra i giovani l’idea di socializzazione, che non è legata troppo alle relazioni con i “colleghi” o allo “spirito di squadra”, quan-

to ad altre dimensioni. Dai dati tratti da *Rapporto Giovani* si evidenzia che per i giovani siano interessanti soprattutto lavori che permettano maggiori possibilità espressive e maggiore relazionalità. Le loro preferenze sono rivolte al lavoro come strumento per la comunicazione. Forse la condizione di minore stabilità porta ad attribuire maggiore importanza al contenuto del proprio lavoro rispetto all'ambiente di lavoro.

c) Un'interpretazione dei significati del lavoro²⁵

Ritrovandosi in un contesto indefinito i giovani rispetto ai loro genitori si pongono con più facilità e frequenza davanti alla scelta del proprio lavoro, opzione più aperta rispetto alle precedenti generazioni. Seguendo le loro decisioni se ne può ricavare un'interpretazione del significato del lavoro.

Nei giovani sembrano convivere due differenti nature relative al valore-lavoro: una acquista significato dalle potenzialità, derivanti dalla condizione lavorativa, di arricchire dimensioni della vita esterne all'ambito professionale; l'altra si fonda, invece, sulle possibilità di accrescere le dimensioni di vita interne al proprio lavoro. Ognuna di queste nature deriva da una tendenza particolare. Secondo la prima i giovani valutano la loro occupazione soprattutto attraverso criteri hard, attinenti alle caratteristiche del lavoro come gli orari quotidiani o le possibilità di guadagno immediato. L'orientamento prevalente preferisce il valore esterno della propria condizione lavorativa: un maggior reddito per il consumo o per l'indipendenza dai genitori; una maggiore disponibilità di tempo per la cura delle relazioni o di alcune attività (lo sport, la musica). Il lavoro, considerato un'azione orientata rispetto ai mezzi di weberiana memoria, ha valore, perché permette di accedere a occasioni esterne ad esso.

Nella seconda tendenza riguardo al lavoro riscuotono maggior successo i criteri soft, attinenti ai contenuti del lavoro, come la crescita professionale o il prodotto-utilità del proprio lavoro. I giovani adottano scelte per l'azione che privilegiano il valore interno del lavoro: la possibilità di acquisire una maggiore esperienza e formazione per migliorare il proprio curriculum all'interno dell'attività svolta o per sostenere la ricerca di lavoro, a cui si aspira; la possibilità di percepire l'efficacia del proprio operato rispetto alla società o alle persone.

Alcune possibili proposte

Da questa breve descrizione delle tre dimensioni della relazione tra lavoro ed identità sociale. Si può evidenziare che quest'ultima continua ad es-

sere influenzata dal lavoro in modo molto forte. Tra le giovani generazioni come prima un lavoro stabile e rigido, molto spesso omogeneo promuoveva identità sociali di “massa” oggi un lavoro eterogeneo, variabile e flessibile favorisce identità più individualizzate.

Si aprono, così, vie nuove per far crescere un rapporto tra periodo lavorativo e costruzione dell’identità perché le prospettive di futuro, la conciliazione dei tempi di vita e i legami relazionali possano avviare circuiti virtuosi, possano favorire una coesione sociale che forse oggi parte dall’esterno del mondo della produzione e non dal suo interno.

Si propongono alcune linee di intervento tese a promuovere future pratiche di lavoro in sintonia con la dignità dell’uomo.

Favorire i diritti formativi. Oggi nella società della conoscenza che richiede un costante aggiornamento personale i giovani ci chiedono di interrogarci su un tema basilare: come favorire una formazione continua, che rinnova i saperi non solo quando si è fermi ai box, ma che trova spazi e riconoscimenti anche quando si è in un periodo lavorativo e soprattutto quando si hanno contratti atipici. Inoltre nei tempi formativi è possibile instaurare legami che sembrano meno praticabili nei contesti aziendali.

Sostenere un percorso. In questa prospettiva è possibile attivare un *tutoraggio di orientamento e accompagnamento per l’inserimento lavorativo*: frequentemente i giovani non riescono ad elaborare un’idea chiara della strategia da assumere. Un “tutoraggio” avrebbe invece la funzione di introdurre il giovane in una rete di relazioni interna al mercato del lavoro, e contemporaneamente valutare le abilità e le capacità della persona magari aiutandola a calibrare il tiro della sua ricerca.

Gestire i tempi di vita. In primo luogo si tratta di ripensare e riprogrammare i tempi delle festività e del riposo che vengono spesso messi a repentaglio da una programmazione del lavoro globale, fino ad arrivare ad una diversa scansione dei tempi di lavoro rispetto ai periodi di vita: formazione di famiglia, nascita di un figlio²⁶, avvicinamento all’età pensionabile²⁷.

note

¹ Accornero, A., *Era il secolo del lavoro*, il Mulino, Bologna, 1997.

² Castells, M., *The rise of the Network society*, trad. it. *La nascita della società in rete*, in *The information age: Economy, society and culture*, Vol. I, Ube, Milano, 2003.

³ Un processo che si riferisce al rapporto tra individuo ed il suo lavoro. «È nel momento in cui questo rapporto da aspetto immerso nel (e difficilmente distinguibile dal) resto delle attività sociali, assume importanza centrale nella definizione dell’individuo stesso delle sue relazioni con gli altri, che si produce uno scarto es-

senziale, determinante dell'immagine che l'individuo moderno ha di se stesso e della sua posizione nel mondo» (Borghi, V., *Esclusione sociale, lavoro ed istituzioni: una introduzione*, in *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2002, p. 13).

⁴ Magatti, M., De Benedittis, M., *I nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia*, Feltrinelli, Milano, 2006, p. 71.

⁵ Borghi, V., op. cit. 2002.

⁶ Si veda in particolare Gorz, A., *Le metamorfosi del lavoro*, Bollati Boringhieri, Torino 1992 e Gallino L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Bari, 2007.

⁷ Sennet, R., *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 2003.

⁸ Cfr. Articolo di Michel Maffesoli, *Creazione e consumo*, in *Sociologia del lavoro*, n. 99, 2005, nel quale si sintetizzano le adesioni multiple a "piccole grandi figure" che diventano totem delle tribù e che vanno a prendere il posto delle grandi narrazioni novecentesche.

⁹ Touraine A., *Stiamo entrando in una civiltà del lavoro*, in *Sociologia del lavoro*, n. 80, Franco Angeli, Milano, 2000, pp. 31-56.

¹⁰ Accornero, A., *Il mondo della produzione*, Il Mulino, Bologna, 1994.

¹¹ Donati, P., *Il lavoro che emerge*, Bollati Boringhieri, Torino, 2001.

¹² Accornero la descrive come un'impresa «che può operare su più continenti avvalendosi di un esiguo nucleo stabile di lavoratori intorno a cui ruotano collaboratori e aziende satelliti gestiti da reti telematiche» (Accornero, A., op. cit. 1997, p. 107).

¹³ Revelli, M., *La grande trasformazione*, in *Libertà, sviluppo, lavoro*, G. Mari (a cura di), Mondadori, Milano 2004, p. 35.

¹⁴ Gallino, L., *Se tre milioni vi sebran pochi*, Einaudi, Torino, 1998.

¹⁵ Dato riportato in Accornero, A., *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano, 2006.

¹⁶ Buzzi, C., Cavalli, A., de Lillo, A., *Rapporto Giovani. Sesta indagine dell'Istituto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2007, in particolare la Parte Prima Capitoli III e IV.

¹⁷ Carrieri, M., Damiano, C., Ugolini, B., *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse, Roma, 2005, p. 150.

¹⁸ Accornero, op. cit. 2006, p. 25.

¹⁹ Accornero, op. cit. 2006, p. 27.

²⁰ Casavecchia, A., *Giovani identità e lavoro*, Effatà, Torino, 2007.

²¹ Dahrendorf, R., *Libertà attiva. Sei lezioni su un mondo instabile*, Laterza, Roma-Bari, 2003, p. 52.

²² Iard, op. cit., 2007.

²³ I dati Censis mostrano che nell'ampio universo di donne che alimentano la platea dell'inattività, le giovani ne costituiscono ormai una componente maggioritaria: su 100 donne che scelgono di non lavorare, infatti, il 37,1% ha meno di 35 anni, il 31,6% un'età compresa tra i 35 e 34 anni, e il 29,3% più di 55 anni (Censis, *41° Rapporto sulla situazione sociale del paese 2007*, Franco Angeli, Milano, 2007).

²⁴ I dati sono tratti da Carrieri, M., Damiano, C., Ugolini, B., *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse, Roma, 2005, p. 97.

²⁵ Si riportano qui le conclusioni di un'analisi condotta a Civitavecchia. In particolare si veda Casavecchia, A., *Giovani identità e lavoro*, Effatà, Torino, 2007.

²⁶ Se si vuole un'effettiva presenza delle donne nel mondo del lavoro sarà indispensabile pensare le politiche familiari a partire dalla ripartizione dei carichi tra i generi. Si potrebbe favorire seriamente anche il telelavoro ("miscelato" magari con tempo in azienda).

²⁷ Si pensi alle ipotesi che vedono l'introduzione di part time concordati al posto del pensionamento.